

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГРУППЫ «ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖАЩИЕ»**

*Е. Н. Заборова*

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

В 2011 году одним из самых больших конкурсов в вузы России был конкурс на специальность «государственное и муниципальное управление». Так, в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ он достиг 80 человек на место. Почему современные молодые люди стремятся быть государственными или муниципальными служащими? Очевидно, объяснение этого феномена лежит в той роли, которую играют управленцы разного уровня в обществе, в условиях их функционирования и в социально-экономических, социально-психологических характеристиках группы.

Принадлежать к группе государственных служащих – это значит принадлежать к группе власти. Власть можно охарактеризовать как способность социального субъекта в своих интересах определять цели и направления деятельности других социальных субъектов (безотносительно к их интересам); распоряжаться материальными, информационными и статусными ресурсами общества; формировать и навязывать правила и нормы поведения (устанавливать запреты и предписания); предоставлять полномочия. По мнению некоторых ученых, стремление к власти – это выражение врожденного стремления к лидерству. Лидерство – явление комплексное: его основу образуют биологические и психологические особенности человека, на феномен лидерства также влияют общество и активность самого человека. Начиная с 1972 г., лидерство включено в международный перечень видов одаренности и рассматривается как особого рода способность. Это означает, что далеко не все люди могут быть лидерами и обладать такими выдающимися качествами. Высшие государственные и муниципальные чиновники – это люди, которые

берут на себя ответственность, организуют общество, направляют его развитие. Все это показывает важность государственных служащих для социума и демонстрирует своего рода уникальность данной группы.

В то же время социально-психологический портрет представителя власти имеет не только комплементарные, но и негативные черты. А. Менегетти писал: «На мой взгляд, люди, возглавляющие систему, являются наиболее отсталыми: в сущности, министр – это индивид, сумевший сказать то, что надо, получивший одобрение большой группы людей и таким образом добившийся своей должности» [1, с.13]. Согласно мнению известного социального психолога Т. Шибутани, власть – это способ компенсации низкого уровня собственного достоинства. Властные люди проявляют чувствительность к неуважению, невниманию, а также к лести, часто страдают, сомневаются в расположении к себе со стороны окружающих. Это – эгоцентричные люди. Они так поглощены собой, что утрачивают интерес к другим. Хороши они с теми, кто им полезен, другие же люди остаются без внимания. Нередко это очень одинокие люди (чем более адекватен уровень собственного достоинства человека, тем более он может позволить себе заботиться о других). «Внешне они могут стать более уравновешенными, но большинство успешно делающих карьеру лиц мучается чувством неполноценности» [2, с.37] .

Привлекательность работы государственных служащих порождается и иными причинами. Перечислим некоторые из них. Во-первых, стабильные и высокие доходы как во время трудовой деятельности, так и по выходе на пенсию. Во все времена в нашей стране финансовое и в целом экономическое положение этой группы было достаточно стабильным. Помимо должностного оклада в состав месячного денежного содержания государственного служащего включаются надбавка за квалификационный разряд, за особые условия службы, за выслугу лет, материальная помощь, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии. Сюда следует добавить и блага, получаемые в виде услуг и льгот. Не следует забывать и об огромной проблеме нашей страны – коррупции. Власть как канал подключения к источнику высоких доходов – важный мотив выбора государственной и муниципальной карьеры.

Во-вторых. Феномен так называемой «отсроченной ответственности», порождаемый рядом факторов. С одной стороны, государственные служащие несут бремя ответственности за управленческие решения, многие из которых оказываются судьбоносными для отдельных людей, для страны в целом. С другой стороны, невозможно строго проследить долю ответственности отдельного чиновника и эффективность каждого конкретного управленческого решения, так как от принятия решения до его воплощения в жизнь лежит достаточно длинная цепочка исполнителей. По мере продвижения решения сверху вниз и его практической реализации, принятое решение изменяется, модифицируется и для чиновника всегда существует спасительная лазейка в форме широко известной в нашей стране фразы «хотели как лучше, а получилось как всегда!».

К сказанному следует добавить, что феномен «отсроченной ответственности» порождается и не подконтрольностью группы со стороны населения, средств массовой информации. Если первые руководители еще могут стать объектом критики со стороны граждан, средств массовой информации, то «мелкие» чиновники-исполнители практически оказываются недостижимыми для общественного мнения.

Будучи несменяемыми, низший эшелон государственных служащих приобретает многолетний опыт работы, чиновники становятся специалистами, но при этом накапливают и множество проблем, например, широко известная проблема бюрократии.

Проблема бюрократии рассматривалась в работах многих социологов, политологов. Одними из первых этот вопрос изучили Макс Вебер в своем труде «Хозяйство и общество» (1921 год) и Вудро Вильсон в «Изучение администрации» (1887 год). Они сформулировали фундаментальные парадигмы бюрократии, их труды стали основой работ социологов на протяжении всего XX века.

Согласно М. Веберу, бюрократический аппарат состоит из чиновников, которые действуют в соответствии со следующими принципами:

1. чиновники лично свободны и подчинены власти только в том, что касается их должностных обязанностей;
2. чиновники организованы в четко установленную иерархию должностей;
3. каждая должность обладает определенной сферой полномочий;
4. чиновник занимает должность на основе добровольного договорного соглашения;
5. кандидаты отбираются на основании их квалификации и при этом назначаются на должность, а не выбираются;
6. вознаграждением служит постоянное денежное жалование;
7. должность рассматривается как единственный или, по крайней мере, основной род занятий чиновника;
8. существует система карьерного продвижения в соответствии с заслугами.

М. Вебер выделяет важную положительную черту, присущую бюрократии – наличие у чиновников специальных знаний, необходимых для управления такими сложными социальными объектами как общество, страна, город. Несменяемость низового уровня чиновников позволяет им приобрести важный практический опыт управления, который невозможно получить, сидя на студенческой скамье. Отклонение от этой идеи приводит к тому, что «каждая кухарка» (спортсмен, банкир, врач и пр.) стремятся сесть за руль управления государством, не имея ни специальных знаний для выполнения необходимых управленческих функций, ни опыта работы в государственной системе управления. В этой связи, несомненно, правильным можно считать существующий режим систематической переподготовки государственных служащих.

Утверждение М. Вебера о наивысшей эффективности бюрократии нередко подвергалось критике. По мнению некоторых социологов, Вебер не учел

возможности появления в бюрократических организациях разного рода «дисфункций». При этом имелось в виду, что следование бюрократическим нормам могло привести к снижению эффективности управленческой деятельности. Такая точка зрения высказывалась в ряде работ Р. Мертона, указывающего, что функционирование бюрократической организации сопровождается некоторыми побочными последствиями, противоречащими целям данной организации.

Т. Парсонс, написавший предисловие к американскому изданию работы М. Вебера «Хозяйство и общество», высказал предположение, что идеальный тип бюрократии содержит два противоположных элемента: бюрократический и профессиональный. В бюрократической системе специфика власти заключается в том, что это власть инструкции, власть приказа. В профессиональной среде власть базируется на подчинении, в основе которого лежит признание авторитета, способностей, знаний специалиста.

В функционировании системы государственных служащих присутствуют оба эти элемента. В то же время профессионализм далеко не всегда является доминирующим критерием, определяющим положение управленца в системе управления и его профессиональную карьеру. Доктор психологических наук Ю. Снягинин считает, что в процессе реализации управленческих функций руководитель ориентируется на решение трех основных видов задач, иерархия которых определяет специфические особенности его управленческого поведения. Во-первых, это организационные задачи, выполнение которых детерминировано самой должностной позицией руководителя. Во-вторых, это целый комплекс задач, направленных на обеспечение в широком смысле безопасности руководителя. Сюда входят и проблемы сохранения своей должностной позиции (или ее позитивного изменения), и проблемы поддержания позитивных взаимоотношений в организации, и проблемы материального обеспечения своего будущего и будущего своей семьи, детей и др. Наконец, это то, что может быть обозначено как «кровная идея» руководителя, его «жизненная задача», придающая смысл управленческой деятельности. В итоге руководитель, исходя из своих личностных приоритетов, подбирает вокруг себя как минимум три группы людей: для решения организационных задач – профессионалов; для решения задачи достижения безопасности – «преданных» и «надежных»; для «кровной идеи» – единомышленников.

К перечисленному выше можно также добавить и такие проблемы, как отсутствие четко измеряемых показателей результативности управленческого труда; специфику содержания и условия самого труда; особые межличностные отношения и эффект команды. Группа также имеет ряд социально-психологических характеристик. Попадая в эту группу, человек нередко «мутирует», изменяется как личность [3; 4].

### Список использованной литературы

1. Менегетти, А. Система и личность. М.: Серебряные нити, 1996.
2. Шибутани, Т. Социальная психология: пер. с англ. М., 1969.
3. Масловский М.В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология: Монография. Н.-Новгород. ННГУ. 1997.
4. Заборова Е.Н. Город на грани веков. Екатеринбург, УрГЭУ, 2007.